

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**ACTITUD ASERTIVA DE LOS DIRECTORES Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA RED EDUCATIVA N° 12
UGEL 02 SAN MARTIN DE PORRES- LIMA.2013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. VÍCTOR CLEMENTE MARQUINA RETAMOZO

ASESORA:

Dra. KAREN LIZETH ALFARO MENDIVES

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

A mi querida esposa Graciela y mis hijos: Leonidas y Omar, por todo su apoyo y confianza lo cual me fortaleció y me ayudó a superar todos los obstáculos, para finalmente lograr mi meta.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud especial a mis
Asesoras:

Mgtr. Doris Elida Fuster Guillén

Dra. Karen Alfaro Mendives

y a mis colegas y alumnos de las
instituciones Educativas de la Red
Educativa N° 12 UGEL.02 San Martín de
Porres que me han apoyado en la
materialización de la presente
investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos de la investigación, pongo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente informe de la Tesis titulada “Actitud Asertiva de los Directores y Desempeño Laboral de los Docentes en la Red Educativa N° 12 UGEL 02 San Martín de Porres- Lima.2013.

Se ha desarrollado con la finalidad de hallar una relación entre la Actitud Asertiva de los Directores y el desempeño laboral de los Docentes en las instituciones educativas de la Red N° 12 UGEL 02 San Martín de Porres – Lima 2013, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación. La presente investigación consta de cuatro capítulos:

Capítulo I: Problema de Investigación.

Capítulo II: Marco teórico.

Capítulo III: Marco metodológico.

Capítulo IV: Resultados

La importancia del presente trabajo de investigación radica en que deseo proponer un tipo de Institución Educativa donde exista una buena relación laboral entre el director y sus docentes en que la comunicación y el trato sean asertivos para lograr un clima laboral favorable, donde el personal que labora esté satisfecho con el trabajo que realiza. Estas condiciones estimulan mayor compromiso, motivación confianza e identidad con la institución Educativa.

Es importante también porque éste puede brindar aportes a futuras investigaciones sobre la actitud asertiva de los directores y el desempeño laboral de los docentes.

Al final de estos cuatro capítulos se han asignado las correspondientes conclusiones y sugerencias, concluyendo la investigación con las referencias bibliográficas.

RESUMEN

El problema general de la presente investigación ha sido determinar el grado de relación que existe entre la Actitud asertiva de los Directores y el desempeño laboral de los docentes en la Red educativa N° 12 San Martín de Porres- Lima.2013

El tipo de estudio que se ha empleado en la investigación ha sido de tipo descriptivo no experimental, con diseño transversal. Se utilizó como técnica el muestreo probabilístico-sistemático; considerándose una muestra de 166 docentes para la aplicación de los instrumentos, de Actitud asertiva de los Directores, como de desempeño laboral de los docentes.

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado fueron los cuestionarios, los cuales fueron procesados y analizados estadísticamente por medio de la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, mediante el SPSS que es un programa estadístico informático utilizado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercados.

Los resultados han sido interpretados mediante gráficos, vaciado, consolidado porcentual de cada institución educativa e ítem evaluado que está en función a las dimensiones e indicadores del trabajo de investigación. De estos resultados se dará algunas recomendaciones para desarrollar y equipar a los Directores en cuanto a su actitud asertiva y a los docentes en la mejora de su desempeño laboral.

Los resultados obtenidos de la investigación sobre la hipótesis general planteada concluyeron que existe una relación positiva y significativa a un nivel de significancia de 0,05 (5%), es decir a una confianza de 95%.

Palabras claves: Actitud asertiva y desempeño laboral

ABSTRACT

The general problem of this research was to determine the degree of relationship between the Directors assertive attitude and job performance of teachers in the educational Red N° 12 San Martin de Porres - Lima.2013

The type of study that has been used in the research was a descriptive non experimental, cross sectional design. Technique was used as a systematic-probability sampling, considering a sample of 166 teachers for the implementation of the instruments, the Directors assertive attitude, work performance as teachers.

The technique used was the survey instrument were applied questionnaires, which were processed and analyzed statistically by testing Spearman correlation coefficient, using SPSS statistical program which is a computer used in the social sciences and business market research.

The results have been interpreted using graphs, drained, consolidated percentage of each school and item is evaluated according to the dimensions and indicators of the research. From these results we give some recommendations to develop and equip the Directors in their assertive attitude and teachers in improving their job performance.

The results of research on the general hypothesis raised concluded that there is a positive and significant at a significance level of 0.05 (5%), ie a 95% confidence.

Keywords: assertive attitude and job performance

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está conformada por cuatro capítulos. Por ello, para una mejor visión del esquema del trabajo, cada capítulo está organizado de la siguiente forma:

El primer capítulo está comprendido por el Planteamiento y formulación del problema de investigación en el cual radica señalar la existencia de una relación entre Actitud asertiva de los directores y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red educativa N° 12 San Martín de Porres UGEL 02- Lima.

En el segundo capítulo denominado Marco Teórico sostiene las 2 variables de estudio las cuales se han desarrollado a través de los aportes teóricos que lo sustentan, que servirán de soporte y explicación al problema planteado.

En lo que se refiere al tercer capítulo denominado Marco Metodológico, se presenta el análisis de la información, el cual permite elaborar las hipótesis, decidir las variables de estudio; así como, determinar la elaboración del tipo y diseño de investigación como de la población y la muestra. Concluyendo con el método de análisis de datos para seleccionar el tipo de estadística adecuada para el presente trabajo.

El cuarto capítulo es denominado Resultados, se van a plasmar la descripción, los resultados de nuestro Instrumento de recolección de datos, con los análisis, gráficos respectivos, el cual contrasta las hipótesis apoyando la confiabilidad de la Investigación.

Posterior a este capítulo se han determinado las conclusiones de la investigación, en estrecha relación con los objetivos propuestos, como también las respectivas sugerencias para las instituciones educativas, entidades y para los docentes.

Y en parte final, se han determinado las referencias bibliográficas, utilizadas para respaldar la información de todas las bases teóricas que sustentan y apoyan el trabajo de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	vii
Índice de tabla	xii
Índice de figuras	xiv
 CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Justificación	19
1.4 Limitaciones	20
1.5 Antecedentes	21
1.5.1 Internacionales	21
1.5.2 Nacionales	24
1.6 Objetivos	26
1.6.1 General	26
1.6.2 Específicos	27
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Bases teóricas de la Actitud asertiva	29

2.1.1	Conceptos	29
2.1.2	Enfoques teóricos de actitud asertiva	29
2.1.3	Dimensiones de la actitud asertiva	32
2.2	Desempeño laboral de los docentes	43
2.2.1	Conceptos de Desempeño laboral docente	43
2.2.2	Enfoques teóricos de Desempeño laboral docente	50
2.2.3	Dimensiones de Desempeño laboral docente	56
2.3	Actitud asertiva de los Directores y Desempeño laboral de los docentes	69
2.4	Definición de términos básicos	71
 CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		
3.1	Hipótesis	75
3.2	Variables	75
3.2.1	Definición conceptual	76
3.2.2	Definición operacional	76
3.3	Metodología	79
3.3.1	Tipo de estudio	79
3.3.2	Diseño de estudio	79
3.4	Población y muestra	80
3.4.1	Población	80
3.4.2	Muestra	81
3.5	Método de investigación	84
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	85
3.6.1	Técnica	85
3.6.2	Instrumento	85

3.6.3	Validez y confiabilidad del Instrumento	86
3.7	Métodos de análisis de datos	89
CAPITULO IV: RESULTADOS		
4.1	Descripción	92
4.2	Discusión	101
CONCLUSIONES		107
SUGERENCIAS		108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		109
A N E X O S		
Instrumentos		118
Validaciones		124
Sábana		131
Matriz de consistencia		140
Matriz de operacionalización de las variables		145

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<i>Tabla 1</i>	Análisis del desempeño docente según IPEBA 66
<i>Tabla 2</i>	Definición operacional de la variable actitud asertiva de los directores. 77
<i>Tabla 3</i>	Definición operacional de la variable desempeño laboral de los docentes. 78
<i>Tabla 4</i>	Población docente de las instituciones educativas de la Red Educativa N° 02 UGEL 02 S.M.P-Lima- 2013 81
<i>Tabla 5</i>	Muestra estratificada de nivel inicial. 83
<i>Tabla 6</i>	Muestra estratificada de nivel primario. 83
<i>Tabla 7</i>	Muestra estratificada de nivel secundario. 83
<i>Tabla 8</i>	Validación del instrumento 1 y 2. 88
<i>Tabla 9</i>	Medidas estadísticas. 89
<i>Tabla 10</i>	El desempeño laboral de los docentes y la actitud asertiva de los directores para los docentes de la red educativa N° 12 UGEL. 02 San Martin de Porres-Lima-2013. 93
<i>Tabla 11</i>	El desempeño laboral de los docentes y la actitud asertiva de los directores en su dimensión Asertividad personal -social para los docentes de la red educativa N° 12 UGEL. 02 San Martin de Porres-Lima-2013. 95

<i>Tabla 12</i>	El desempeño laboral de los docentes y la actitud asertiva de los directores en su dimensión Defensa de los derechos para los docentes de la red educativa N° 12 UGEL. 02 San Martin de Porres-Lima-2013.	96
<i>Tabla 13</i>	El desempeño laboral de los docentes y la actitud asertiva de los directores en su dimensión Independencia-personal para los docentes de la red educativa N° 12 UGEL. 02 San Martin de Porres-Lima-2013.	98
<i>Tabla 14</i>	El desempeño laboral de los docentes y la actitud asertiva de los directores en su dimensión Liderazgo para los docentes de la red educativa N° 12 UGEL. 02 San Martin de Porres-Lima-2013.	99

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<i>Figura 1</i>	Modelo de Porter y Lawler 45
<i>Figura 2</i>	Factores del desempeño docente según IPEBA 65
<i>Figura 3</i>	El desempeño laboral de los docentes y la actitud asertiva de los directores según las respuestas de los docentes en la red educativa N° 12 UGEL. 02 San Martín de Porres-Lima-2013. 94
<i>Figura 4</i>	El desempeño laboral de los docentes y la actitud asertiva de los directores en su dimensión Asertividad personal-social según las respuestas de los docentes de la red educativa N° 12 UGEL. 02 San Martín de Porres-Lima-2013. 95
<i>Figura 5</i>	El desempeño laboral de los docentes y la actitud asertiva De los directores en su dimensión Defensa de los derechos según su percepción de los docentes de la red educativa N° 12 UGEL. 02 San Martín de Porres-Lima-2013. 97
<i>Figura 6</i>	El desempeño laboral de los docentes y la actitud asertiva de los directores en su dimensión Independencia-personal según su percepción de los docentes de la red educativa N° 12 UGEL. 02 San Martín de Porres-Lima-2013. 98
<i>Figura 7</i>	El desempeño laboral de los docentes y la actitud asertiva de los directores en su dimensión Liderazgo según su percepción de los docentes de la red educativa N° 12 UGEL. 02 San Martín de Porres-Lima-2013. 100